



**Relazione del Nucleo di Valutazione sui risultati
dell'indagine sul benessere organizzativo del personale
amministrativo e tecnico e del personale docente e
ricercatore dell'Università di Verona.**

Anno 2023

Seduta del Nucleo di Valutazione
del 20/09/2023



Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Verona è così composto:

Prof. Antonio Schizzerotto (*Coordinatore*): Professore Emerito di Sociologia, Università di Trento
Prof. Antonio Nisio: Ricercatore di Economia aziendale, Università "Aldo Moro" di Bari
Prof. Piero Olivo: Ordinario di elettronica, Università di Ferrara
Prof.ssa Adelaide Quaranta: Associata di Diritto privato, Università "Aldo Moro" di Bari
Prof.ssa Luisa Saiani: Ordinario di Scienze infermieristiche, Università di Verona
Prof. Sandro Stanzani: Associato di Sociologia, Università di Verona
Dott. Giulia Impagnatiello: rappresentante della componente studentesca

Per la sua attività, il Nucleo di Valutazione si avvale della collaborazione dell'Unità Operativa "Valutazione e qualità" con sede presso via dell'Artigliere, 8 - 37129 Verona, tel. 045 802 8550 – 8229 – 8087, nelle persone di:

- Dott.ssa Laura Mion
- Sig.ra Monica Agostini
- Dott.ssa Daiana Donati
- Dott.ssa Angela Mellino

L'Ufficio fa parte dell'Area Pianificazione e Controllo Direzionale, coordinata dal Dott. Stefano Fedeli.



Sommario

Prefazione	4
Parte Prima: Il benessere organizzativo del PTA	4
1.1. <i>Lo strumento di rilevazione e le procedure di misurazione delle opinioni.</i>	4
1.2 <i>Il tasso di partecipazione all'indagine</i>	5
1.3. <i>Il livello di benessere organizzativo</i>	6
Parte Seconda: Il benessere organizzativo di D&R	7
2.1. <i>Lo strumento di rilevazione e le procedure di misurazione delle opinioni.</i>	7
2.2 <i>Il tasso di partecipazione all'indagine</i>	8
2.3. <i>Il livello di benessere organizzativo</i>	9
Parte Terza: Brevi considerazioni di sintesi	10



Il benessere organizzativo del personale amministrativo e tecnico e del personale docente e ricercatore dell'Università di Verona.

Prefazione

In queste pagine sono riassunti i risultati di un'indagine riguardante il benessere organizzativo dei dipendenti dell'Ateneo scaligero. Si tratta di una rilevazione che è prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Università di Verona e che è stata condotta in collaborazione dall'Area Pianificazione e Controllo Direzionale e dal Nucleo di Valutazione.

Il rapporto si articola in due parti. La prima riguarda il personale amministrativo e tecnico (PTA) dell'Ateneo, la seconda ha come oggetto i suoi docenti e i suoi ricercatori (D&R). Il motivo di questa suddivisione è duplice. Innanzitutto, essa tiene conto del fatto che alquanto difforni sono i compiti lavorativi delle due componenti della forza-lavoro dell'Ateneo, così come le specifiche condizioni giuridiche e organizzative nelle quali esse svolgono le loro rispettive attività. In secondo luogo, la suddivisione in parola si giustifica per il fatto che, in virtù delle differenze appena richiamate, sono state messe a punto due versioni distinte del questionario di rilevazione.

Parte Prima: Il benessere organizzativo del PTA

1.1. Lo strumento di rilevazione e le procedure di misurazione delle opinioni.

Come accennato nella Prefazione, l'indagine sulle opinioni del PTA in merito al proprio benessere organizzativo si è basata su un questionario, somministrato attraverso il sito web dell'Ateneo. Esso ricalcava, per larghissima parte, quello adottato dal progetto "Good Practice" cui partecipano oltre cinquanta Atenei italiani e che è coordinato dal Politecnico di Milano. Alle domande presenti in questo strumento di rilevazione, ne sono state aggiunte, su richiesta dello Steering Committee del Gender Equality Plan – GEP dell'Ateneo, tre ulteriori intese a misurare il cosiddetto "work-life balance", a stabilire, cioè, l'eventuale presenza di fattori di tensione tra l'attività lavorativa e la vita privata dei dipendenti. Nel complesso, il questionario si è articolato su un centinaio di domande, ripartite sulle seguenti quindici aree tematiche: a) l'ambiente di lavoro; b) le discriminazioni; c) l'equità dell'organizzazione; d) la carriera e lo sviluppo personale; e) il proprio lavoro; f) i propri colleghi; g) il contesto del proprio lavoro; h) il senso di appartenenza; l) la percezione della performance dell'organizzazione; m) la percezione della propria performance; n) la percezione del funzionamento del sistema; o) la percezione del ruolo del proprio superiore gerarchico nella propria crescita personale; p) l'opinione sul grado di equità che caratterizza l'operato del proprio superiore gerarchico; q) l'opinione circa le procedure adottate dal proprio superiore gerarchico nella valutazione della propria attività; e r) l'opinione sul work-life balance.

Le domande del questionario si configuravano come brevi affermazioni (o negazioni) rispetto alle quali l'intervistato doveva esprimere il proprio grado di accordo (o disaccordo). Quest'ultimo si articolava secondo una scala di Likert a sei posizioni variabili dal massimo disaccordo (valore di scala eguale a 1) a massimo accordo (valore di scala 6). Fanno eccezione le domande sul work-life balance, le risposte alle quali dovevano essere collocate su una scala a quattro livelli. Tuttavia, al fine di agevolare la lettura dei risultati e di renderli tutti immediatamente comparabili tra loro, i punteggi delle risposte alle domande sul work-life balance sono state riproporzionate su una scala a sei livelli.

Poiché nella stragrande maggioranza dei casi, le risposte ai quesiti afferenti ad una data sezione sono risultate tra loro congruenti, poiché l'analisi delle componenti principali ha mostrato che la prima di esse dà conto di



un'ampia quota di varianza (Tab. 1) e poiché appositi modelli di regressione lineare non hanno posto in luce alcuna sistematica influenza delle caratteristiche socio-anagrafiche dei rispondenti sulle opinioni da essi manifestate¹, nelle righe che seguono si farà esclusivo riferimento alla media dei valori medi dei punteggi fatti registrare dalle singole domande riguardanti una stessa area tematica.

Tab. 1 *Grado di omogeneità delle risposte al questionario per area tematica. Risultati dell'analisi delle componenti principali (PCA): varianza spiegata dalla prima componente.*

Area tematica	Varianza spiegata
Ambiente di lavoro	40%
Discriminazioni	76%
Equità dell'organizzazione nel rapporto tra impegno richiesto e riconoscimenti ottenuti	74%
Opportunità di carriera e lo sviluppo personale	73%
Proprio lavoro, capacità di svolgerlo e autonomia nel programmarlo	55%
Colleghi	60%
Contesto organizzativo del proprio lavoro	68%
Senso di appartenenza	68%
Performance dell'organizzazione e il proprio coinvolgimento in essa	86%
Performance personale	83%
Funzionamento del sistema nella pianificazione, verifica e valutazione delle attività	61%
Superiore gerarchico e crescita personale	85%
Equità del proprio superiore gerarchico	86%
Superiore gerarchico e valutazione personale	86%
Work-life balance	60%

Per completezza dell'informazione, i punteggi medi delle risposte alle singole domande del questionario, opportunamente articolate secondo la struttura di appartenenza dei partecipanti all'indagine, sono riportati nella Tabella A1 dell'Appendice statistica.

Ancora in tema di risposte e, dunque, di risultati dell'indagine, va ricordato che sono stati considerati espressione di opinioni positive nei confronti dei vari aspetti organizzativi presi in esame i punteggi di scala eguali o superiori a 3,5.

1.2 Il tasso di partecipazione all'indagine

Alla rilevazione ha preso parte poco più della metà (50,7%) degli 815 dipendenti dell'Ateneo rientranti nell'ambito dei ruoli amministrativi e tecnici. Si tratta, con piena evidenza, di un valore piuttosto contenuto che, a volte, si riduce ulteriormente, posto che non tutti i rispondenti hanno risposto a tutte le domande.

Svariate possono essere le ragioni di questa limitata partecipazione: la lunghezza del questionario, i poco efficaci stimoli inviati a chi avrebbe dovuto intervenire alla rilevazione, lo scarso interesse manifestato da molti membri della popolazione di riferimento verso le tematiche sottoposte ad analisi, una loro contenuta fiducia nelle possibilità di modificare il funzionamento complessivo della macchina organizzativa dell'Ateneo e così via. Naturalmente, fuoriesce dai compiti di questa analisi riflettere sulla consistenza di queste diverse possibili motivazioni. È, invece, opportuno sottolineare che la distribuzione dei rispondenti secondo le varie caratteristiche socio-anagrafiche rilevate negli intervistati (anzianità di servizio, area contrattuale, età, sede di afferenza, sesso e titolo di studio) corrispondono ampiamente a quella osservata nella popolazione di

¹ I risultati dell'analisi condotta via modelli di regressione lineare sono disponibili presso l'Area Pianificazione e Controllo Direzionale.



riferimento (vedi Tabella A2 dell'appendice statistica). Esiste, dunque, una buona ragione per considerare il campione dei rispondenti come rappresentativo dell'intero universo di appartenenza, a meno di non assumere l'esistenza di un (improbabile) dimidiamento del PTA tra soggetti pienamente integrati nel sistema organizzativo dell'Ateneo e soggetti ad esso totalmente estranei.

1.3. Il livello di benessere organizzativo

In linea di massima, pare di poter affermare che, a parere dei rispondenti, l'Ateneo di Verona sia in grado di assicurare livelli apprezzabili di benessere organizzativo e di evitare situazioni di disagio generalizzato nello svolgimento del proprio lavoro (Tab. 2).

In particolare, si manifesta soddisfazione nei confronti dell'ambiente fisico, psicologico e sociale al cui interno si svolge la propria attività lavorativa. Si ritiene, inoltre che nell'Università scaligera non si diano significativi fenomeni di discriminazione personale legati a caratteristiche ascrittive o a scelte identitarie. Né paiono sussistere rilevanti casi di assegnazioni improprie di compiti o di controllo assillante sullo svolgimento del proprio ruolo lavorativo. Si ritiene, anzi, di godere di non banali margini di autonomia nel programmare la propria attività. Al riguardo si segnala l'elevata propensione verso il lavoro agile considerato come una possibile linea di futuro sviluppo organizzativo dell'Ateneo. Si pensa, inoltre, che le attese dell'organizzazione nei confronti delle prestazioni del dipendente siano rese chiare ed esplicite, così come le valutazioni di quelle. Buoni risultano i rapporti con i colleghi, analogamente a quelli con il proprio superiore gerarchico che viene, in genere, ritenuto capace di sostenere la crescita professionale e personale del rispondente, in grado di comportarsi secondo solidi principi di equità e di valutare con equilibrio le prestazioni proprie ed altrui.

Si deve ancora aggiungere che la generalità dei rispondenti, donne comprese², non lamenta incisive difficoltà nel conciliare i tempi e i carichi di lavoro con quelli della propria vita quotidiana.

Probabilmente per effetto di tutto quanto precede, gli intervistati dichiarano di identificarsi con l'Ateneo.

A contenere la positività del quadro appena delineato, stanno, però, alcuni elementi della propria condizione lavorativa che i rispondenti giudicano in termini fortemente negativi. Si tratta, innanzitutto, della sottovalutazione, in termini materiali e simbolici, del contributo che il dipendente apporta al funzionamento dell'Università e della sostanziale assenza di adeguate prospettive di carriera e di promozione professionale.

La seconda serie di aspetti della propria condizione lavorativa che sono oggetto di riprovazione, ancorché in termini attenuati rispetto ai due richiamati qui sopra, è costituita da una certa opacità che caratterizzerebbe la complessiva macchina organizzativa dell'Università e, segnatamente, la carenza di informazioni circa i suoi obiettivi ultimi e l'assenza di un suo organico impegno nella formazione e nell'aggiornamento dei suoi dipendenti.

Qualche limitata perplessità sembra, infine, sussistere circa il sistema di pianificazione, verifica e valutazione delle attività svolte dagli intervistati e dai loro colleghi. Nello specifico emerge la percezione di una incapacità dell'organizzazione di premiare adeguatamente le persone meritevoli.

² Questa affermazione poggia sull'assenza di una significativa relazione tra il genere e il tenore delle risposte alle domande riguardanti il life-work balance, come dimostrato dai valori dei coefficienti di correlazione tra il genere e le risposte alle tre domande riguardanti il work-life balance.



Tab. 2 *Punteggio medio per area tematica esaminata nell'indagine sul benessere organizzativo del PTA dell'Università di Verona*

Area tematica	Punteggio
Ambiente di lavoro	4,41
Discriminazioni	4,88
Equità dell'organizzazione nel rapporto tra impegno richiesto e riconoscimenti ottenuti	2,96
Opportunità di carriera e lo sviluppo personale	2,80
Proprio lavoro, capacità di svolgerlo e autonomia nel programmarlo	4,37
Collegli	4,34
Contesto organizzativo del proprio lavoro	3,38
Senso di appartenenza	4,07
Performance dell'organizzazione e il proprio coinvolgimento in essa	3,14
Performance personale	3,76
Funzionamento del sistema nella pianificazione, verifica e valutazione delle attività	3,42
Superiore gerarchico e crescita personale	4,14
Equità del proprio superiore gerarchico	4,05
Superiore gerarchico e valutazione personale	4,03
Work-life balance	4,07

Gettando ora uno sguardo d'insieme su quelli che si potrebbero definire motivi di insoddisfazione degli appartenenti al PTA, pare opportuno sottolineare nuovamente che quelli meno incisivi si riferiscono ad aspetti dell'organizzazione e dei funzionamenti interni dell'Ateneo. Ciò, forse, perché gli intervistati pensano che ad essi si potrebbe porre opportunamente rimedio, forse anche con il loro fattivo contributo. Il livello di negatività appare, invece, massimo su questioni – i trattamenti economici e le opportunità di carriera – il governo delle quali è in ampia misura sottratto al singolo Ateneo.

Congiungendo queste ultime osservazioni a quanto esposto in precedenza circa i tratti positivamente valutati dell'assetto organizzativo dell'Università di Verona e del lavoro in essa svolto, crediamo si possa davvero confermare quanto detto in apertura di questo paragrafo, ossia che la generalità dei membri del PTA che hanno preso parte alla rilevazione esprima un ragionevole livello di soddisfazione nei confronti dell'uno e dell'altro e goda, dunque, di un non banale grado di benessere organizzativo.

Parte Seconda: Il benessere organizzativo di D&R

2.1. Lo strumento di rilevazione e le procedure di misurazione delle opinioni.

Anche l'indagine sui livelli di benessere organizzativo del personale docente e ricercatore dell'Ateneo si è avvalsa di un questionario, somministrato via sito web dell'Università. Questo strumento di rilevazione costituisce una versione opportunamente rivista (al duplice fine di meglio focalizzare l'oggetto della ricerca e di contenere il disturbo statistico) di un questionario utilizzato dall'Università di Verona nel 2019, a sua volta, derivato da questionari simili adottati da vari Atenei italiani.

Il questionario adottato in questa occasione è composto da venti domande che coprono, ancorché con un numero assai contenuto (da 1 a 3) di *items*, la gran parte delle aree problematiche indagate nel corso dell'indagine condotta sul PTA. Segnatamente, ai D&R è stato richiesto di esprimere il proprio parere sui seguenti argomenti: i) la sicurezza dell'ambiente di lavoro; ii) le discriminazioni; iii) comportamenti di mobbing o molestie; iv) l'equità dei trattamenti economici; v) le opportunità di carriera; vi) la soddisfazione per il proprio lavoro; vii) i rapporti con i propri colleghi; viii) i rapporti con gli studenti; ix) il senso di appartenenza



all'Ateneo; x) il funzionamento organizzativo dell'Università. Non è stato, invece, esaminato il tema del work-life balance in quanto esso, in considerazione dei non banali margini di autonomia goduti da D&R nella suddivisione temporale dei propri impegni professionali, non dovrebbe presentare elementi significativi di problematicità.

Naturalmente, anche il questionario riservato a D&R era costituito da brevi affermazioni (o negazioni) rispetto alle quali l'intervistato doveva esprimere il proprio grado di accordo (o disaccordo). E anche quest'ultimo si articolava secondo una scala di Likert a sei posizioni variabili dal massimo disaccordo (valore di scala eguale a 1) a massimo accordo (valore di scala 6).

Diversamente dalla linea seguita nella rilevazione sul PTA, e in considerazione della loro contenuta numerosità, riporteremo e analizzeremo, nel prosieguo dell'esposizione, le singole domande del questionario somministrato a D&R. Tuttavia, tenendo conto della sostanziale assenza di fonti di variazioni sistematiche nelle risposte raccolte sui vari temi indagati e della ragionevole assunzione – per i motivi presentati nel prossimo paragrafo – che il campione dei rispondenti non sia distorto, si è deciso, anche per D&R, di prenderemo in considerazione unicamente la media dei punteggi registrati in corrispondenza delle singole domande dopo averli aggregati a livello di Ateneo. Solo in qualche specifico caso si farà riferimento a scostamenti da questi valori medi. Tuttavia, per garantire la completezza dell'informazione nella tabella B1 dell'Appendice statistica sono riportate le distribuzioni per Dipartimento di afferenza dei punteggi medi delle risposte alle singole domande del questionario.

Ancora in tema di risposte e, dunque, di risultati dell'indagine, va ricordato che, similmente a quanto fatto per PTA, anche per R&D sono stati considerati espressione di opinioni positive nei confronti dei vari aspetti del benessere organizzativo presi in esame i punteggi di scala eguali o superiori a 3,5.

2.2 Il tasso di partecipazione all'indagine

Alla rilevazione ha preso parte poco più della metà (53,5%) degli 854 D&R incardinati nell'Ateneo di Verona. Anche nel loro caso, come già in quello del PTA, si è, dunque, di fronte a un valore piuttosto contenuto, collegabile alle stesse cause delle quali si è già detto in precedenza. Occorre, però, qui aggiungere che, a differenza di quanto rilevato tra il PTA, entro i D&R si sono osservate alcune differenze non banali nei tassi di risposta collegati al Dipartimento di afferenza e alla durata del servizio presso l'Università di Verona. Espressamente, si devono segnalare i davvero contenuti livelli di partecipazione dei componenti dei Dipartimenti di Diagnostica e sanità pubblica (21,0%), di Scienze chirurgiche, odontostomatologiche e materno-infantili (25,4%), di Ingegneria per la medicina di innovazione (26,7%) e di Scienze giuridiche (35,9%). Degno di nota è anche la progressiva riduzione dell'incidenza dei rispondenti passando dai D&R con anzianità di servizio di 5 anni o meno (80,0%) a quelli incardinati in Ateneo da 11 anni o più (44,6%). Nessuna influenza sul tasso di risposta sembra, invece, essere stata esercitata dalla posizione accademica e dal sesso di quanti (rispettivamente, il 96,5% e il 76,8%) hanno accettato di indicare l'una e l'altro.

Non è agevole stabilire se i differenziali nel grado di partecipazione all'indagine sopra richiamati posseggano dimensioni tali da dare origini a problemi di rappresentatività del campione ottenuto. In linea di massima, parrebbe di poter rispondere negativamente a questo interrogativo. Le analisi multivariate non hanno, infatti, rilevato influenze sistematiche dell'appartenenza dipartimentale e dell'anzianità di servizio sulle risposte raccolte. Dunque, i partecipanti all'indagine, e le loro opinioni sulle varie aree problematiche in essa considerate, saranno assunti – giusto quanto anticipato nel precedente paragrafo – come rappresentativi dell'intera popolazione di D&R dell'Ateneo e delle opinioni in essa presenti. In ogni caso, al fine di garantire la completezza dell'informazione, la Tabella B2 dell'Appendice statistica riporta la distribuzione delle



caratteristiche anagrafiche del campione dei rispondenti e la affianca alla corrispondente distribuzione rilevata nell'intera popolazione.

2.3. Il livello di benessere organizzativo

La larga maggioranza dei D&R dell'Ateneo di Verona che hanno risposto all'indagine ritiene di godere di notevoli livelli complessivi di benessere. In effetti, nessuna domanda fa registrare punteggi medi inferiori a 3,5 (Tab. 3).

Tab. 3 *Punteggio medio per domanda presente nel questionario utilizzato per l'indagine sul benessere organizzativo dei D&R*

Domanda	Punteggio
Sicurezza del luogo di lavoro	4,98
Confortevolezza del luogo di lavoro	4,17
Assenza di discriminazioni di età	4,74
Assenza di discriminazioni di genere	4,90
Assenza di discriminazioni legate a disabilità	4,49
Assenza di fenomeni di mobbing	4,91
Assenza di molestie	5,22
Equità dei trattamenti economici	3,54
Chance di carriera legate al merito	3,52
Soddisfazione del proprio percorso professionale e accademico	4,02
Soddisfazione del grado di autorealizzazione garantito dal proprio lavoro	4,66
Stima professionale espressa dai colleghi	4,56
Trattamento corretto e rispettoso da parte dei colleghi	4,83
Riconoscimento del mio impegno da parte degli studenti	4,76
Relazioni positive con gli studenti durante le attività didattiche	5,30
Coerenza tra valori e modelli comportamentali personali e di Ateneo	4,18
Organizzazione del lavoro stimola lavoro di gruppo e collaborazione con colleghi	3,76
Adeguatezza della circolazione delle informazioni in Ateneo	3,75
Orgoglio di lavorare nell'Ateneo	4,40
Orgoglio per buoni risultati raggiunti dall'Ateneo	5,03

Alla soglia in questione si avvicinano unicamente i pareri in merito alla rispondenza tra l'impegno profuso nel proprio lavoro e il trattamento economico goduto e al carattere meritocratico delle proprie progressioni di carriera. Ma, come già si è avuto occasione di rilevare nella prima parte di questa nota, le cause di tale contenuta soddisfazione vanno ricercati, per buona parte, al di fuori dell'Ateneo veronese in quanto tale. E pare di poter sostenere che sia proprio la discrasia strutturale esistente tra le norme nazionali che regolano le remunerazioni dei D&R e quelle garantite da specifici segmenti del mercato professionale a spiegare perché siano i rispondenti che afferiscono ai Dipartimenti di Scienze chirurgiche, odontostomatologiche e materno infantili (2,53), di Scienze giuridiche (2,91) e di Medicina (3,02) a manifestare una pronunciata insoddisfazione per le ricompense monetarie ottenute. L'argomento appena addotto dà conto anche del fatto che siano gli intervistati appartenenti ai primi due Dipartimenti a lamentare contenuti legami tra meriti personali e chance di carriera accademica, facendo registrare, rispettivamente, i punteggi di 3,24 e di 2,87 alla pertinente domanda (Tab B Appendice statistica). Si noti, tuttavia, che sulla questione in parola anche i D&R dei Dipartimenti di Scienze Umane (3,17) e di Biotecnologie (3,22) esprimono giudizi non positivi.



Per tutto i rimanenti aspetti del benessere organizzativo indagati dalla presente rilevazione si notano, però, elevati e omogeneamente distribuiti livelli di soddisfazione, così come anticipato all'inizio di questo paragrafo. In particolare, sono espressi pareri decisamente positivi sulle caratteristiche dei luoghi di lavoro, sul rispetto riservato ai singoli individui indipendentemente da qualsiasi caratteristica ascrittiva, sulla correttezza delle relazioni interpersonali tra colleghi e sul complessivo clima sociale esistente in Ateneo (Tab. 3). Ancor più soddisfatti gli intervistati appaiono delle loro relazioni con gli studenti (Tab. 3).

Un po' meno frequenti, ma anch'esse di buon livello, sono risultate le opinioni favorevoli verso quelli che potremmo definire i principi ispiratori e i modi concreti di funzionamento dell'Università di Verona e verso i suoi assetti organizzativi (Tab. 3).

Di tutto rilievo appaiono, infine, l'identificazione con l'Ateneo e l'orgoglio di appartenenza ad esso espressi dagli D&R intervistati.

Parte Terza: Brevi considerazioni di sintesi

Gettando uno sguardo d'insieme sugli esiti delle due indagini presentate in queste pagine, si possono trarre le seguenti considerazioni.

In complesso, tutti i dipendenti dell'Università di Verona mostrano buoni livelli di benessere organizzativo. Essi sono, però, sistematicamente più pronunciati tra i D&R di quanto non lo siano tra il PTA.

In particolare questi sembrano meno soddisfatti del complessivo funzionamento di quello che, con terminologia un po' ellittica, potremmo chiamare la macchina organizzativa dell'Ateneo.

Anche il senso di appartenenza all'Università di Verona, pur consistente in entrambi, appare meno elevato tra il PTA che tra i D&R.

Analoghe similarità e differenze si riscontrano per quanto riguarda i trattamenti economici e le opportunità di carriera. Sono questi i due elementi che meno soddisfano le due categorie di intervistati, ma le recriminazioni su di essi appaiono assai più pronunciate entro il PTA di quanto non lo siano all'interno dei D&R.

Maggiori somiglianze tra i due gruppi di partecipanti alla ricerca si riscontrano, invece, per quanto riguarda il clima sociale complessivo che vige nell'Università di Verona. Del tutto occasionali e marginali, per non dire completamente assenti, sono i richiami alla presenza di fenomeni di discriminazione basati su caratteristiche ascrittive o su scelte identitarie, così come all'esistenza di fenomeni di mobbing o di molestie. Assai fluidi e complessivamente soddisfacenti sembrano, inoltre, i rapporti con i colleghi dei D&R e del PTA e, nel caso di questi ultimi, anche quelli con il proprio superiore gerarchico.

Da segnalare, infine, l'assenza tra il PTA di pronunciate difficoltà di conciliazione tra tempi e impegni di lavoro, da un lato, e le incombenze della vita personale e familiare, dall'altro lato.



Risultati dell'indagine sul benessere organizzativo Anno 2023

Personale amministrativo e tecnico

Personale docente e ricercatore

Appendice statistica

ITEM	Amministrazione centrale		Dipartimenti e centri - Macroarea economico-giuridica		Dipartimenti e centri - Macroarea medica		Dipartimenti e centri - Macroarea scientifica		Dipartimenti e centri - Macroarea umanistica		Media totale	Risposte totale
	Media	Risposte	Media	Risposte	Media	Risposte	Media	Risposte	Media	Risposte		
Benessere Organizzativo												
A - L'ambiente di lavoro	4,42	2538	4,76	233	4,34	816	4,31	468	4,45	310	4,41	4365
Gli errori commessi durante il mio lavoro NON mi vengono fatti notare ripetutamente	4,90	237	4,95	22	4,75	79	4,48	46	4,86	29	4,82	413
Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro	4,58	237	4,68	22	4,71	79	4,89	46	4,31	29	4,62	413
Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente	4,11	237	4,86	22	3,94	79	4,00	46	3,93	29	4,09	413
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4,14	237	4,91	22	4,00	79	4,09	46	4,45	29	4,17	413
Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	3,67	237	4,27	22	3,23	79	3,59	46	3,55	29	3,60	413
Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	5,05	237	5,14	22	4,86	79	4,54	46	5,17	29	4,97	413
Nel rivolgermi agli altri NON mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili	4,68	237	4,73	22	4,63	79	4,22	46	4,76	29	4,63	413
NON mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (ansia, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	3,35	237	4,09	22	3,44	79	3,50	46	3,66	29	3,44	413
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,14	237	4,64	22	4,27	79	4,54	46	4,24	29	4,24	413
Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo	5,39	215	5,43	21	5,48	64	5,26	35	5,25	28	5,38	363
Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile	4,79	190	4,57	14	4,85	41	4,95	19	4,86	21	4,81	285
B - Le discriminazioni	4,83	448	5,48	42	4,67	144	5,05	84	5,12	49	4,88	767
Sento che la mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto	4,62	42	5,75	4	5,57	7	4,00	5	5,75	4	4,82	62
Sento che la mia età NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto	4,91	225	5,57	21	4,63	72	5,05	43	5,15	26	4,93	387
Sento che la mia identità di genere NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto	4,78	181	5,29	17	4,63	65	5,19	36	4,95	19	4,83	318
C - L'equità nella mia organizzazione	2,89	948	3,86	88	2,69	316	3,08	184	3,28	116	2,96	1652
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,74	237	3,45	22	2,34	79	3,09	46	2,97	29	2,76	413
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,25	237	4,27	22	3,29	79	3,41	46	3,69	29	3,36	413
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,14	237	4,18	22	2,85	79	3,13	46	3,55	29	3,17	413
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,44	237	3,55	22	2,28	79	2,70	46	2,93	29	2,53	413
D - Carriera e sviluppo professionale	2,82	1185	3,69	110	2,43	395	2,67	230	3,20	145	2,80	2065
Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,51	237	3,50	22	2,22	79	2,41	46	2,86	29	2,52	413
L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,65	237	3,59	22	2,67	79	2,70	46	3,00	29	2,73	413
La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	3,36	237	4,18	22	2,70	79	3,04	46	3,86	29	3,28	413
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito	2,37	237	3,09	22	1,91	79	2,13	46	2,55	29	2,31	413
Sono soddisfatto/a del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione	3,23	237	4,09	22	2,63	79	3,09	46	3,72	29	3,18	413
E - Il mio lavoro	4,34	1185	4,76	110	4,35	395	4,27	230	4,56	145	4,37	2065
Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	4,43	237	5,23	22	4,63	79	4,48	46	4,59	29	4,53	413
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,94	237	4,82	22	4,89	79	4,93	46	5,21	29	4,94	413
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,43	237	4,73	22	4,35	79	4,15	46	4,34	29	4,39	413
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,61	237	4,18	22	3,44	79	3,54	46	4,17	29	3,64	413

ITEM	Amministrazione centrale		Dipartimenti e centri - Macroarea economico-giuridica		Dipartimenti e centri - Macroarea medica		Dipartimenti e centri - Macroarea scientifica		Dipartimenti e centri - Macroarea umanistica		Media totale	Risposte totale
	Media	Risposte	Media	Risposte	Media	Risposte	Media	Risposte	Media	Risposte		
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,29	237	4,86	22	4,46	79	4,24	46	4,48	29	4,36	413
F - I miei colleghi	4,39	1185	4,90	110	4,16	395	4,11	230	4,33	145	4,34	2065
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,59	237	4,55	22	3,59	79	3,39	46	3,76	29	3,63	413
Mi rendo disponibile per aiutare i/le colleghi/e anche se non rientra nei miei compiti	5,24	237	5,23	22	5,32	79	5,41	46	5,21	29	5,27	413
Mi sento parte di una squadra	4,20	237	4,68	22	3,70	79	3,61	46	3,93	29	4,04	413
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,09	237	4,86	22	3,67	79	3,65	46	3,97	29	4,00	413
Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai/le colleghi/e	4,84	237	5,18	22	4,53	79	4,50	46	4,79	29	4,76	413
G - Il contesto del mio lavoro	3,32	1659	4,29	154	3,26	553	3,28	322	3,67	203	3,38	2891
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,32	237	4,45	22	3,24	79	3,02	46	3,59	29	3,35	413
Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	2,79	237	4,23	22	2,70	79	2,96	46	3,07	29	2,89	413
L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,00	237	4,09	22	2,77	79	3,02	46	3,69	29	3,07	413
L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	3,54	237	4,09	22	3,62	79	3,83	46	3,97	29	3,64	413
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,05	237	4,09	22	2,86	79	2,74	46	3,31	29	3,05	413
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,74	237	4,55	22	3,67	79	3,43	46	3,93	29	3,75	413
Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili	3,83	237	4,55	22	3,94	79	3,93	46	4,17	29	3,92	413
H - Il senso di appartenenza	4,06	1185	4,45	110	3,91	395	4,08	230	4,37	145	4,07	2065
I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali	3,71	237	4,23	22	3,42	79	3,57	46	4,14	29	3,70	413
Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a	3,89	237	4,45	22	3,75	79	3,96	46	4,45	29	3,94	413
Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società	4,27	237	4,73	22	4,20	79	4,11	46	4,45	29	4,27	413
Mi sento parte della mia organizzazione	3,90	237	4,36	22	3,63	79	3,87	46	4,10	29	3,89	413
Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso	4,51	237	4,45	22	4,57	79	4,91	46	4,69	29	4,57	413
Grado di conoscenza del sistema di valutazione												
L - La performance organizzativa	3,17	948	3,89	88	2,78	316	3,02	184	3,46	116	3,14	1652
Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione	3,24	237	3,91	22	2,86	79	3,04	46	3,55	29	3,21	413
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione	3,24	237	4,09	22	2,84	79	3,00	46	3,48	29	3,20	413
Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione	3,04	237	3,77	22	2,66	79	3,09	46	3,52	29	3,04	413
Sono informato/a sulle strategie dell'organizzazione	3,16	237	3,77	22	2,78	79	2,93	46	3,28	29	3,10	413
M - Le mie performance	3,77	948	4,39	88	3,61	316	3,53	184	3,94	116	3,76	1652
Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,76	237	4,55	22	3,71	79	3,65	46	4,14	29	3,81	413
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro	3,70	237	4,32	22	3,57	79	3,59	46	3,79	29	3,70	413
Sono informato/a su come migliorare i miei risultati	3,57	237	4,14	22	3,43	79	3,22	46	3,48	29	3,53	413
Sono informato/a sulla valutazione del mio lavoro	4,06	237	4,55	22	3,75	79	3,65	46	4,34	29	4,00	413
N - Il funzionamento del sistema	3,44	2133	4,19	198	3,13	711	3,33	414	3,62	261	3,42	3717
I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale	3,18	237	4,14	22	2,71	79	3,11	46	3,38	29	3,15	413
I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	3,50	237	4,36	22	3,18	79	3,52	46	3,41	29	3,48	413
L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,68	237	3,50	22	2,28	79	2,39	46	3,07	29	2,64	413
La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	4,07	237	4,82	22	3,95	79	4,20	46	4,34	29	4,12	413
La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione	3,34	237	4,00	22	3,01	79	3,39	46	3,55	29	3,33	413
Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	3,32	237	3,91	22	2,81	79	2,76	46	3,24	29	3,19	413
Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione	3,78	237	4,45	22	3,66	79	3,78	46	4,38	29	3,83	413
Sono coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,44	237	4,14	22	3,41	79	3,33	46	3,52	29	3,46	413
Sono tutelato/a se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,62	237	4,36	22	3,19	79	3,46	46	3,66	29	3,56	413
Valutazione del superiore gerarchico												

ITEM	Amministrazione centrale		Dipartimenti e centri - Macroarea economico-giuridica		Dipartimenti e centri - Macroarea medica		Dipartimenti e centri - Macroarea scientifica		Dipartimenti e centri - Macroarea umanistica		Media totale	Risposte totale
	Media	Risposte	Media	Risposte	Media	Risposte	Media	Risposte	Media	Risposte		
O - Il/La mio/a responsabile e la mia crescita	4,25	1185	4,94	110	3,60	395	4,20	230	3,97	145	4,14	2065
Il/La mio/a responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	4,57	237	5,32	22	3,89	79	4,50	46	4,38	29	4,46	413
Il/La mio/a responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,86	237	4,41	22	3,41	79	3,76	46	3,28	29	3,75	413
Il/La mio/a responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,53	237	5,18	22	3,73	79	4,43	46	4,34	29	4,39	413
Il/La mio/a responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,51	237	5,32	22	3,80	79	4,41	46	4,34	29	4,39	413
Il/La mio/a responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,78	237	4,45	22	3,16	79	3,91	46	3,48	29	3,69	413
P - Il/La mio/a responsabile e l'equità	4,17	1659	4,65	154	3,51	553	4,09	322	4,06	203	4,05	2891
Il/La mio/a responsabile agisce con equità	4,18	237	4,73	22	3,56	79	3,93	46	4,10	29	4,06	413
Il/La mio/a responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,95	237	4,36	22	3,28	79	3,87	46	3,86	29	3,83	413
Il/La mio/a responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	4,19	237	4,64	22	3,48	79	4,26	46	3,97	29	4,07	413
Il/La mio/a responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	4,32	237	4,77	22	3,43	79	4,15	46	4,14	29	4,14	413
Il/La mio/a responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	3,97	237	4,59	22	3,37	79	4,00	46	3,97	29	3,89	413
Il/La mio/a responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	4,06	237	4,55	22	3,35	79	4,02	46	3,69	29	3,92	413
Stimo Il/La mio/a responsabile e lo/la considero una persona competente e di valore	4,51	237	4,91	22	4,11	79	4,39	46	4,72	29	4,46	413
Q - Il/La mio/a responsabile e il sistema di valutazione	4,15	948	4,81	88	3,61	316	3,90	184	4,03	116	4,05	1652
Il/La mio/a responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione	4,24	237	5,00	22	3,70	79	3,87	46	4,34	29	4,15	413
Il/La mio/a responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione	3,88	237	4,55	22	3,34	79	3,65	46	3,45	29	3,76	413
Il/La mio/a responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione	3,91	237	4,32	22	3,24	79	3,63	46	3,34	29	3,73	413
Il/La mio/a responsabile mi valuta con equità	4,59	237	5,36	22	4,18	79	4,46	46	4,97	29	4,56	413
Work life balance												
R - Work life balance	4,12	711	4,00	66	4,04	237	4,03	138	3,88	87	4,07	1239
Pensa a quanto ti è successo negli ultimi due mesi. Diresti che in essi sei riuscita/o a far fronte agli impegni di lavoro e a dedicare alla tua vita privata il tempo che necessitava:	3,72	237	3,75	22	3,59	79	3,39	46	3,57	29	3,65	413
Pensa al periodo di ferie più esteso di cui hai goduto quest'anno. Ti è accaduto di NON dover lavorare anche in quel periodo?	4,84	237	4,98	22	4,73	79	5,28	46	4,55	29	4,86	413
Negli ultimi due mesi, ti è accaduto di NON aver dovuto rimanere in ufficio oltre il tuo normale orario di lavoro?	3,80	237	3,27	22	3,82	79	3,42	46	3,52	29	3,72	413

I risultati delle domande evidenziate in giallo (domande di valore negativo) sono stati convertiti in scala inversa per poter fornire omogeneità nella lettura e interpretazione dei dati. Se la risposta alla domanda è 6 (elevato malessere), il valore rappresentato è 1 (basso benessere). I punteggi medi sono evidenziate con uno sfondo tanto più tendente al rosso quanto più inferiori al valore della sufficienza 3,5.

Benessere organizzativo 2023 - Personale TA e CEL

TABELLA A2

Anagrafica

Domanda	Risposta	Partecipanti		Destinatari	
		N.	%	N.	%
Anzianità di servizio:	Primo anno di entrata nell'organizzazione	21	5,3%	218	26,7%
	Dai 2 ai 5 anni	76	19,0%		
	Da 6 a 10 anni	25	6,3%	41	5,0%
	Da 11 a 20 anni	142	35,5%	291	35,7%
	Oltre i 20 anni	136	34,0%	265	32,5%
Anzianità di servizio: Totale		400	100,0%	815	100,0%
Area contrattuale:	Amministrativa	247	61,4%	467	57,3%
	Bibliotecaria	27	6,7%	46	5,6%
	Sociosanitaria	8	2,0%	23	2,8%
	Tecnica	113	28,1%	235	28,8%
	Altro	7	1,7%	44	5,4%
Area contrattuale: Totale		402	100,0%	815	100,0%
Categoria:	Collaboratori ed esperti linguistici	6	1,5%	37	4,5%
	Personale di categoria B, C, D non titolare di incarico di responsabilità	294	73,7%		
	Dirigente, EP, D, C titolare di incarico di responsabilità (posizione organizzativa, funzione specialistica, tecnico di laboratorio)	99	24,8%	778	95,5%
Categoria: Totale		399	100,0%	815	100,0%
Età:	Fino a 30 anni	17	4,3%	33	4,0%
	Dai 31 ai 40	48	12,2%	92	11,3%
	Dai 41 ai 50	157	39,8%	287	35,2%
	Dai 51 ai 60	145	36,8%	327	40,1%
	Oltre i 60	27	6,9%	76	9,3%
Età: Totale		394	100,0%	815	100,0%
Sede di afferenza:	Amministrazione centrale	237	57,4%	535	65,6%
	Dipartimenti e centri - Macroarea economico-giuridica	22	5,3%	16	2,0%
	Dipartimenti e centri - Macroarea medica	79	19,1%	165	20,2%
	Dipartimenti e centri - Macroarea scientifica	46	11,1%	34	4,2%
	Dipartimenti e centri - Macroarea umanistica	29	7,0%	65	8,0%
Sede di afferenza: Totale		413	100,0%	815	100,0%
Genere:	Femmina	264	63,9%	547	67,1%
	Maschio	96	23,2%	268	32,9%
	Preferisco non rispondere	53	12,8%		
Genere: Totale		413	100,0%	815	100,0%
Ultimo titolo di studio conseguito:	Laurea triennale	38	10,0%	63	8,2%
	Laurea magistrale/ Laurea vecchio ordinamento	156	41,1%	340	44,3%
	Master di I livello	22	5,8%	36	4,7%
	Master di II livello	20	5,3%		
	Dottorato di ricerca	45	11,8%	93	12,1%
	Altro	99	26,1%	235	30,6%
Ultimo titolo di studio conseguito: Totale		380	100,0%	767	100,0%

Benessere organizzativo 2023 - Personale Docente e Ricercatore

TABELLA B1

Medie risposte

ITEM	Biotecnologie		Culture e civiltà		Diagnostica e sanità pubblica		Informatica		Ing. per la medicina di innovazione		Lingue e letterature straniere		Management		Medicina		Neuroscienze, biomedicina e movimento		Scienze chir., odont. e mat.-inf.		Scienze economiche		Scienze giuridiche		Scienze umane		Nessuna risposta		Media totale	Rispost e totale
	Media	Risposte	Media	Risposte	Media	Risposte	Media	Risposte	Media	Risposte	Media	Risposte	Media	Risposte	Media	Risposte	Media	Risposte	Media	Risposte	Media	Risposte	Media	Risposte	Media	Risposte	Media	Risposte		
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,68	37	3,34	58	3,50	12	3,80	41	3,50	16	4,08	38	3,69	39	3,02	42	3,70	63	2,53	17	4,15	20	2,91	23	3,55	31	3,65	20	3,54	457
Gli/Le studenti/studentesse riconoscono l'impegno che metto nel lavoro	4,76	37	5,21	58	5,08	12	4,63	41	4,25	16	4,53	38	4,79	39	4,55	42	4,73	63	3,94	17	4,80	20	4,87	23	5,23	31	4,75	20	4,76	457
Ho relazioni positive con gli/le studenti/studentesse durante le attività didattiche	5,22	37	5,59	58	5,67	12	5,17	41	4,88	16	5,32	38	5,28	39	5,07	42	5,46	63	4,71	17	5,05	20	5,39	23	5,39	31	5,60	20	5,30	457
Ho subito atti di mobbing (riduzione dell'autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ecc.)	4,78	37	5,19	58	5,33	12	5,15	41	4,81	16	4,97	38	4,72	39	5,05	42	4,73	63	4,12	17	5,40	20	4,57	23	4,97	31	4,65	20	4,91	457
Ho subito molestie sotto forma di parole o comportamenti lesivi della mia dignità che hanno creato e creano un clima negativo sul luogo di lavoro	5,00	37	5,52	58	5,75	12	5,56	41	5,44	16	5,24	38	5,03	39	5,43	42	5,16	63	3,88	17	5,45	20	4,96	23	5,23	31	4,95	20	5,22	457
I valori e i comportamenti praticati nel mio ateneo sono coerenti con i miei valori personali	4,24	37	4,19	58	4,42	12	3,95	41	4,00	16	4,34	38	4,03	39	4,64	42	4,24	63	3,76	17	4,50	20	3,39	23	4,10	31	4,35	20	4,18	457
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,30	37	4,95	58	5,00	12	4,73	41	4,44	16	4,79	38	4,51	39	4,52	42	4,70	63	4,35	17	4,95	20	4,09	23	5,06	31	4,45	20	4,66	457
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4,73	37	4,78	58	4,58	12	5,12	41	5,25	16	5,21	38	5,28	39	5,02	42	4,90	63	4,59	17	5,25	20	4,91	23	5,03	31	5,05	20	4,98	457
L'organizzazione del lavoro quotidiano stimola a lavorare in gruppo e a collaborare con i/le colleghi/e	3,46	37	3,79	58	4,33	12	3,63	41	3,94	16	4,11	38	3,54	39	3,81	42	4,06	63	3,76	17	4,20	20	2,70	23	3,55	31	3,75	20	3,76	457
La circolazione delle informazioni all'interno dell'ateneo è adeguata	3,43	37	3,64	58	3,92	12	3,29	41	3,81	16	4,03	38	3,51	39	3,88	42	4,02	63	3,94	17	4,35	20	3,17	23	3,58	31	4,40	20	3,75	457
La mia età non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,41	37	4,34	58	4,50	12	5,24	41	5,06	16	4,58	38	4,44	39	4,74	42	5,06	63	4,06	17	5,25	20	4,87	23	4,84	31	5,05	20	4,74	457
La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,00	37	4,81	58	5,50	12	5,29	41	4,63	16	4,95	38	4,72	39	4,95	42	5,02	63	4,06	17	5,25	20	4,48	23	4,68	31	5,10	20	4,90	457
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria, temperatura, ecc.) sono soddisfacenti	3,51	37	4,07	58	4,25	12	4,54	41	4,81	16	4,71	38	4,51	39	4,24	42	4,08	63	3,88	17	3,80	20	3,70	23	4,10	31	4,00	20	4,17	457
Ritengo che le possibilità di fare carriera nel mio ateneo siano legate al merito	3,22	37	3,17	58	3,75	12	3,61	41	3,50	16	4,00	38	3,62	39	3,71	42	3,41	63	3,24	17	4,65	20	2,87	23	3,39	31	3,75	20	3,52	457
Sono orgoglioso/a quando dico a qualcuno/a che lavoro nel mio ateneo	4,11	37	4,48	58	5,08	12	4,20	41	4,19	16	4,63	38	4,33	39	4,52	42	4,57	63	4,00	17	4,50	20	3,87	23	4,45	31	4,58	19	4,40	456
Sono orgoglioso/a quando il mio ateneo raggiunge un buon risultato	4,81	37	5,16	58	5,58	12	4,83	41	5,06	16	4,97	38	5,05	39	5,24	42	5,10	63	4,53	17	5,50	20	4,70	23	5,06	31	4,85	20	5,03	457
Sono soddisfatto/a del mio percorso professionale e accademico all'interno dell'ateneo	3,73	37	4,05	58	4,33	12	4,39	41	4,00	16	4,42	38	4,03	39	4,19	42	3,94	63	3,41	17	4,85	20	3,48	23	4,19	31	4,10	20	4,08	457
Sono stimato/a professionalmente dai/dalle colleghi/colleghe	4,14	37	4,86	58	4,92	12	4,56	41	4,44	16	4,68	38	4,44	39	4,74	42	4,67	63	4,47	17	4,80	20	4,09	23	4,61	31	3,90	20	4,56	457
Sono trattato/a correttamente e con rispetto dai/dalle colleghi/e	4,73	37	5,03	58	4,75	12	4,88	41	4,88	16	4,82	38	4,77	39	5,07	42	4,84	63	4,18	17	5,40	20	4,22	23	4,84	31	4,55	20	4,83	457
Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità			5,50	2	6,00	1	4,00	1							2,00	1	4,00	2	5,33	3			4,50	2	5,33	3			4,80	15
Totale complessivo	4,28	703	4,54	1104	4,76	229	4,56	780	4,47	304	4,65	722	4,44	741	4,54	799	4,55	1199	3,98	326	4,85	380	4,07	439	4,52	592	4,50	379	4,49	8697

I risultati delle domande evidenziate in giallo (domande di valore negativo) sono stati convertiti in scala inversa per poter fornire omogeneità nella lettura e interpretazione dei dati. Se la risposta alla domanda è 6 (elevato malessere), il valore rappresentato è 1 (basso benessere).

TABELLA B2

Benessere organizzativo 2023 - Personale Docente e Ricercatore

Anagrafica

Il suo Dipartimento di afferenza:	N° Rispondenti	Distr. rispondenti	Destinatari	% rispondenti
Biotechnologie	37	8%	74	50%
Culture e civiltà	58	13%	74	78%
Diagnostica e sanità pubblica	12	3%	57	21%
Informatica	41	9%	64	64%
Ingegneria per la medicina di innovazione	16	4%	60	27%
Lingue e letterature straniere	38	8%	62	61%
Management	39	9%	61	64%
Medicina	42	9%	65	65%
Neuroscienze, biomedicina e movimento	63	14%	93	68%
Scienze chirurgiche, odontostomatologiche e materno-infantili	17	4%	67	25%
Scienze economiche	20	4%	48	42%
Scienze giuridiche	23	5%	64	36%
Scienze umane	31	7%	65	48%
Nessuna risposta	20	4%		
Totale complessivo	457	100%	854	54%

Il suo attuale ruolo:	N° Rispondenti	Distr. Rispondenti	Destinatari	% rispondenti
Professore/ssa (associato/a, ordinario/a)	303	66%	589	51%
Ricercatore/trice (a tempo indeterminato, a tempo determinato A, B o PON)	138	30%	265	52%
Nessuna risposta	16	4%		
Totale complessivo	457	100%	854	54%

Da quanto tempo lavora in UniVR?	N° Rispondenti	Distr. Rispondenti	Destinatari	% rispondenti
5 anni o meno	92	20%	115	80%
Da 6 a 10 anni	60	13%	95	63%
11 anni o più	287	63%	644	45%
Nessuna risposta	18	4%		
Totale complessivo	457	100%	854	54%

Lei è	N° Rispondenti	Distr. Rispondenti	Destinatari	% rispondenti
Femmina	152	33%	360	42%
Maschio	199	44%	494	40%
Nessuna risposta	106	23%		
Totale complessivo	457	100%	854	54%